

Informe de Información no
financiera consolidado de HIP
History Hotels

	Informe de información no financiera consolidado	
1.	Modelo de Negocio	6
2.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	9
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	10
	Uso sostenible de los recursos	11
	Cambio Climático.....	14
	Protección de la biodiversidad	15
3.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	15
3.1	Política del Grupo	15
3.2	Riesgos identificados.....	16
3.3.	Gestión y desempeño social	17
3.3.1	Empleo.....	17
	Plantilla media / Empleados por tipo de contrato (III).....	18
	Plantilla media / Empleados por tipo de jornada (IV).....	18
	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe (V)	19
3.3.1.1.	Remuneraciones medias	19
	Brecha salarial	19
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.....	20
	Remuneración media de los consejeros y directivos	20
3.3.1.2	Empleados con discapacidad	20
3.3.2	Organización del trabajo	20
	KPI Absentismo.....	21
3.3.3	Salud y seguridad	21
3.3.4	Relaciones Sociales.....	22
3.3.5	Formación.....	23
3.3.6	Accesibilidad.....	23
3.3.7	Igualdad	23
4	Información sobre el respeto de los derechos humanos	24
4.1	Política de la compañía	24
4.2	Riesgos identificados.....	24
4.3	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	25
5	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	25
5.1.	Política de la compañía	25
5.2	Riesgos identificados	26
5.3.	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	26
6	Información sobre la sociedad	27

6.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	27
6.1.1	Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio	27
6.1.1.1	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	27
6.1.1.2	Acciones de asociación o patrocinio	28
6.1.2	Subcontratación y proveedores	28
6.1.3	Consumidores.....	29
6.1.3.1	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	29
6.1.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	30
6.1.3.3	Información fiscal.....	30
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI		31

El presente informe recoge información no financiera de HIP History Hotels, S.L. (la Sociedad) y de sus sociedades dependientes (en adelante “el Grupo” o “History”) durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022. A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

A lo largo del presente documento se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización. Para cada una de estas cuestiones, se incluye una descripción de las políticas y acciones desarrolladas, así como de los riesgos vinculados al desarrollo de la actividad.

La información contenida en el Estado de información no financiera (en adelante EINF) da cobertura a todas las sociedades del Grupo, salvo que se indique lo contrario. Sin embargo, debe considerarse que para las sociedades del Grupo que explotan sus activos mediante contratos de alquiler, no se detalla información cuantitativa de la actividad del hotel (empleados, consumos de energía, agua, ...), dado que la explotación hotelera de dichos complejos se integra, en su caso, en el estado de información no financiera de cada uno de los operadores. En consecuencia, las sociedades y hoteles, para los que se incluye información cuantitativa y cualitativa, son los siguientes:

Sociedad	Nombre del activo	Operador
Ambar Management Company, S.L.U.	Alua Village Fuerteventura	AMR
Leading Hospitality, S.L.U.	Canopy by Hilton Madrid Castellana	Barceló
Mar Hispana Mallorca Resort, S.L.U.	AluaSoul Mallorca Resort	AMR
Tenerife Assets Company, S.L.U.	Alua Parque San Antonio	AMR
Mar Hispana Alcudia Bay, S.L.U.	AluaSoul Alcudia Bay	AMR
Mar Hispana Palma, S.L.U.	AluaSoul Palma	AMR
Mar Hispana Ibiza, S.L.U.	AluaSoul Ibiza	AMR
Mar Hispana Torrenova, S.L.U.	Aluasun Torrenova	AMR
Hotel Guadalmina Baja, S.L.U.	Guadalmina Spa & Golf Resort & Golf	Barceló
Sahara Málaga Pacífico, S.L.U.	Vincci Málaga	Vincci Hotels
Hotel Bahía Real, S.A.U.	Secrets Bahía Real	AMR
Hotel Suites Fuerteventura, S.A.U.	Alua Suites Fuerteventura	AMR
RESM Cartago, S.L.U.	Hotel Cartago	AMR
RESM Galeón, S.L.U.	Hotel Galeón	AMR
RESM San Miguel, S.L.U.	Siau Ibiza Hotel	AMR

Por el contrario, únicamente se incluye información cualitativa relativa a las sociedades propietarias de hoteles en régimen de alquiler (Armadores de Puerto Rico, , Eco Resort San Blas, Europroyectos Pitiusos, Inversiones Inmobiliarias Oasis Resort, Later Deroser, Poblados de Vacaciones, Topaz Eurogroup, ,RESM Properties, RESM Suministro de Aguas, Sahara Dalias, Sáhara Maspalomas Resort, Sáhara Mirador, S.L., Sáhara Guadalmina Beach, S.L., Sáhara Ramblas BCN, Sáhara Málaga Jacinto, Bay Jandía Mar S.L.U., Bay Jandía Playa S.L.U., Bay Isla Cristina S.L.U., Bay Hotel Ibiza S.L.U., Bay Cabo de Gata S.L.U., Bay Cala Viñas S.L.U., Bay Hamilton S.L.U., Bay Ponent Playa S.L.U., Bay Hotel Menorca S.L.U., Bay Teguisse S.L.U., Bay Hotel Isora S.L.U., Bay Guadalmina Alta S.L.U., Bay Guadalmina Alta S.L.U., Bay Jardines del Teide S.L.U., Bay

Tobago S.L.U., Bay Selomar S.L.U., Bay Malls Castillo S.L.U., Bay Fuerteventura S.L.U., Bay Hoteles Castillo, S.L.U., Bay Bellavista S.L.U., Bay Lanzarote Mar y Bay Las Margaritas).

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión "Estándares". También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **CRITERIO DE COMPARABILIDAD:** "La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones".
- **CRITERIO DE FIABILIDAD:** "La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información".
- **CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA:** "El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés".

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades del Grupo con el objetivo de conocer la significancia de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio de la gestión hotelera.

Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

- Entrevistas con las diferentes Direcciones del Grupo.
- Elaboración de un análisis del negocio y de su entorno.

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización sobre los que rendir cuentas a los grupos de interés en relación con la Información no Financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, Ambiental, Laboral, Social, Gestión del Cliente y Económico. A continuación, se describen cada uno de los puntos identificados en cada uno de los ámbitos:

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en el entorno.

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
AMBIENTAL	
Consumo y eficiencia energética	Gestión del consumo y suministro de agua, materiales y energía.
Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
Cambio climático	Reducción de emisiones y medidas de minimización de impacto en el cambio climático.
LABORAL	
Conciliación	Impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para garantizar los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con esta.
SOCIAL	
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Aseguramos contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
CLIENTES	
Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Calidad del Servicio	Trabajo de mejora continua para ofrecer un servicio alineado con los estándares de máxima calidad.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
ECONÓMICO	
Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.

1. Modelo de Negocio

El Grupo cuenta con hoteles radicados fundamentalmente en destinos turísticos consolidados de España, como las Canarias, la Costa del Sol y las Baleares. En el cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, la organización cuenta con 43 hoteles (alquiler y gestión), 12.903 habitaciones y emplea a 1.225 profesionales.

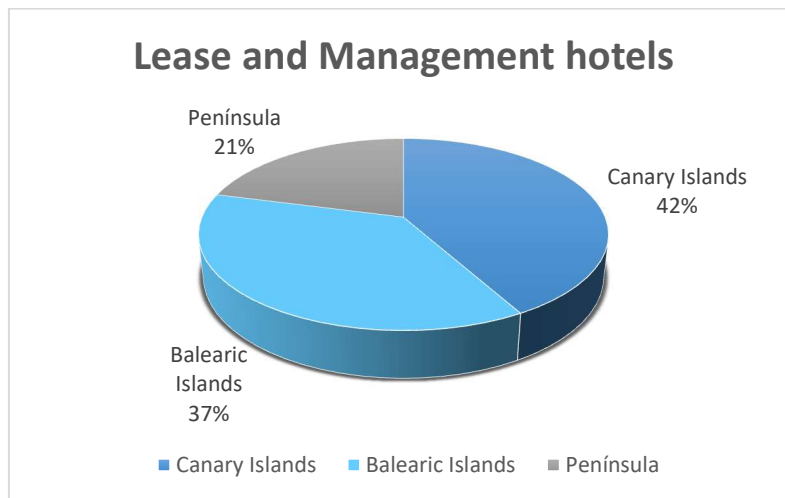
El modelo de negocio de History tiene como objetivo identificar oportunidades de inversión atractivas y ejecutar estrategias a medida para producir valor añadido en todas las fases del ciclo hotelero, desde la adquisición hasta la gestión de los activos. En ese sentido, su modelo consiste en cuatro pilares fundamentales:



History cuenta con una cartera diversificada de 15 hoteles propios, en régimen de gestión. La mayoría son hoteles de 4 estrellas, donde prima la elegancia y el diseño. Además, el portfolio también incluye una selección de hoteles 5 estrellas. Adicionalmente, cuenta con una cartera de 28 hoteles propios en régimen de alquiler.

Con el objetivo de maximizar el valor generado en sus inversiones, History invierte, fundamentalmente en inmuebles radicados en destinos turísticos españoles consolidados, que presentan un potencial para generar ingresos superiores y aumentar el valor mediante el reposicionamiento y la puesta en marcha de iniciativas de gestión de activos de valor añadido.

La localización geográfica de los hoteles del portfolio de History es la siguiente:



1.1. Gestión de riesgos

La sostenibilidad del modelo de negocio de History pasa por una adecuada gestión del riesgo.

El Grupo tiene suscrito un contrato de gestión (Asset Management Agreement) con HI Partners Holdco Value Added, S.A.U, actualmente denominada Hotel Investment Partners, S.A.U. (la gestora) para la cartera de activos hoteleros. Es por ello que los Órganos de Gobierno de Hotel Investment Partners, S.A.U., ha desarrollado e implantado un modelo de gestión de riesgos que identifica, analiza, evalúa, gestiona, controla y monitoriza el entorno de riesgos de la organización de History.

El modelo de gestión de riesgos se estructura a través del Manual de Cumplimiento Normativo y Prevención de delitos y hay diversas políticas y controles que forman parte del Sistema de gestión de riesgos penales de History.

Con el objetivo de implantar los principios de gestión de riesgos en la operativa de la organización, History ha estructurado un modelo de gobierno de riesgos tal y como se detalla a continuación:

- Gestión: Recursos dedicados a la gestión diaria de los riesgos y de las actividades y planes de acción relacionadas con los mismos: CEO, Comité de Dirección y Direcciones Funcionales.
- Monitorización y supervisión: Recursos dedicados a la monitorización, supervisión y verificación del modelo de gestión de riesgos y soporte en la facilitación de modelos de documentación y seguimiento de este: Consejo de Administración y Responsable de Cumplimiento (CCO).

Los procesos del modelo de gestión de riesgos se dividen en ocho etapas (según la figura adjunta) que permiten gestionar los riesgos de forma lógica y estructurada a la vez que facilita la toma de decisiones efectiva y eficiente. Dicha estructura, está basada en las principales directrices y elementos de la estructura de gestión de riesgos definida por el "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (COSO).



En el 2020 se creó una comisión para el seguimiento y la gestión de la pandemia. Las actuaciones más destacadas desarrolladas en materia preventiva fueron las siguientes:

- Elaboración del decálogo interno sobre el impacto laboral de COVID, incluyendo actuaciones a desarrollar en caso de que sobreviniese una situación de crisis en la actividad de la empresa, de carácter productivo, económico o por fuerza mayor.
- Protocolo de actuación frente al riesgo de contagio por COVID-19 para el personal de History, que incluía información general sobre el coronavirus, medidas preventivas a tomar por los empleados, medidas específicas en el ámbito laboral sobre la celebración de reuniones, viajes, eventos y otros, directrices para la implementación del trabajo a distancia, e indicación de la Comisión de Seguimiento COVID-19 y persona de contacto de History para establecer una comunicación expresa para cualquier incidencia relacionada con la pandemia.
- Establecimiento de un Plan de continuidad, a raíz de la declaración del estado de alarma a partir del 16 de marzo de 2020, se establecieron, junto con el Departamento de Comunicación, las pautas para una solución de trabajo remota productiva y segura en History.
- Protocolo de vuelta a las oficinas, compartido con los empleados el 6 de mayo de 2020 y actualizado paulatinamente en función de las nuevas medidas aplicables en cada momento.
- Medidas de prevención de riesgos laborales.

Cada uno de los principales riesgos identificados en el mapa se asigna a un gestor de riesgos ("Risk Owner") que revisa de forma periódica las medidas de mitigación existentes o en curso para sus riesgos, estado de implantación de los planes de acción y medición de indicadores clave.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

2.1 Política de la compañía

El respeto al medioambiente, y a la normativa que lo protege, es un valor que el Grupo desea proyectar en la realización de sus actividades. Es por ello que se trabaja con operadores reputados y de primer nivel que ya incorporan políticas con cuestiones sociales y ambientales.

En las relaciones comerciales establecidas, History espera que cada uno de los gestores tomen medidas de forma activa para asegurar el cumplimiento de los compromisos ambientales. Por ello se incorpora al Manual de directrices corporativas de los hoteles, una relación de medidas que deben cumplir como mínimo:

- Disponer de un departamento de mantenimiento del activo o subcontratar dicha función a un tercero de probada competencia.
- Realizar un inventario de la normativa aplicable (autonómica y local) al activo en el ámbito de medioambiente (incluyendo la gestión de residuos y materiales peligrosos), así como de aquellas licencias que es necesario mantener. El análisis se repetirá con periodicidad anual.
- Disponer de un departamento de gestión medioambiental o subcontratar dicha función en un tercero de probada competencia.
- Establecer cuantas medidas sean necesarias para cumplir con la normativa de contaminación acústica aplicable al activo en cuestión.

En relación con el cumplimiento por parte de proveedores, como pueden ser aquellos contratistas seleccionados para el desarrollo de las obras de mejora en los hoteles, en los contratos suscritos con los mismos se incluye el compromiso de aplicación de debida diligencia y de cumplimiento en materia legal y de seguridad y salud laboral.

2.2. Riesgos identificados

Los riesgos que pueden generar impactos significativos sobre el medio ambiente se asocian a la actividad de reforma y gestión de los hoteles de History. Estos riesgos son:

- Emisiones a la atmósfera por consumos energéticos.

En relación con los riesgos asociados a las obras, los proveedores se comprometen contractualmente a aplicar siempre la debida diligencia y en particular:

- Dar cumplimiento a la legislación ambiental,
- Disponer de las autorizaciones y licencias necesarias,
- Presentar un plan de gestión de riesgos medioambientales si se determina oportuno en relación con el impacto de la obra,
- Comunicar el uso de productos que puedan suponer un riesgo para el medioambiente,
- Hacerse cargo económicamente de cualquier incumplimiento de las anteriores manifestaciones.

En el caso de los riesgos asociados a la gestión de los hoteles, el gestor firma una carta de Manifestaciones en la que se asegura cumplir con los requisitos establecidos en el Manual de Directrices Corporativas, el cual consta de un apartado de gestión medioambiental con el contenido especificado en el apartado anterior.

La actividad de History se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios y minimizar los posibles riesgos de incumplimiento, la organización ha asignado al departamento jurídico la responsabilidad de monitorización y seguimiento de la legislación aplicable a las actividades de History. En el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, ninguna de las sociedades que forman History han sido sancionadas por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

2.3 Gestión y desempeño medioambiental

La gestión medioambiental de History se basa en la integración de criterios de sostenibilidad en todas las actuaciones proyectadas en los hoteles que configuran el portfolio, elevando estos estándares cada año, contribuyendo así a una reducción constante del impacto ambiental de su actividad.

Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Conscientes de la importancia de avanzar hacia una economía circular, History establece en su Manual de Directrices corporativas para hoteles la necesidad de priorizar una adecuada gestión y valorización de los residuos generados por su actividad.

En el marco de este compromiso algunos hoteles han desarrollado actuaciones específicas para la minimización de residuos y mejora de su gestión:

- Envases reciclables (Alua Ambar Beach, AluaSoul Mallorca Resort, AluaSun Parque San Antonio, Alua Suites Fuerteventura, Secrets Bahía Real Resort & Spa, Hotel Cartago, Siau Hotel Ibiza, Hotel Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova, Vincci Málaga)
- Segregación de residuos (todos los hoteles del portfolio)
- Concienciación de los clientes (todos los hoteles del portfolio)
- Inventario de productos de plástico de un solo uso para sustitución por alternativas más ecológicas (Alua Ambar Beach, AluaSoul Mallorca Resort, AluaSun Parque San Antonio, Alua Suites Fuerteventura, Secrets Bahía Real Resort & Spa, Hotel Cartago, Siau Hotel Ibiza, Hotel Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova, Vincci Málaga)
- En el hotel Vincci Málaga, a la hora de reciclar el aceite alimentario disponen de un gestor autorizado que lo transforma en biodiesel, consiguiendo así una alternativa a los combustibles fósiles.

Además, History es consciente de que la realización de las obras de renovación en sus hoteles genera un impacto significativo a nivel de residuos y, por lo tanto, también ha desarrollado medidas para gestionarlos, estableciendo en los contratos con los contratistas una cláusula de obligaciones de cumplimiento con la normativa medioambiental y la gestión de los residuos.

En relación con este campo, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, el Grupo aún no dispone de un sistema centralizado de gestión de datos de consumo, motivo por el cual no se reportan en el Estado de información no Financiera. El Grupo está desarrollando actualmente dicho sistema de gestión de datos de consumo para el año 2022, mediante el cual se registre periódicamente los diferentes consumos que proyecte cada uno de los hoteles. De esta forma

se tendrá una visión más amplia del impacto medioambiental y se podrán llevar a cabo estudios que derivarán en planes de reducción más específicos.

En el marco de la prevención de residuos, un aspecto relevante en la gestión de los hoteles es el control de los desperdicios alimentarios de sus restaurantes y buffets. En este sentido los hoteles planifican la compra de alimentos y productos en función de la ocupación del hotel, disminuyendo así la probabilidad de generación de excedentes y caducidad de los alimentos.

A su vez, en algunos casos, se ofrece al cliente la posibilidad de obtener el producto sobrante de calidad.

Uso sostenible de los recursos

La eficiencia en el consumo de recursos es uno de los aspectos primordiales en el camino hacia la sostenibilidad de cualquier organización, permitiendo la reducción del impacto no solo medioambiental, pero también económico. Por ello, desde History se desarrollan diversas medidas encaminadas a la reducción de los consumos de energía y agua.

ENERGÍA

History tiene una clara apuesta por mejorar la eficiencia energética de sus inmuebles, desarrollando una serie de medidas encaminadas a la reducción del consumo energético de los edificios y la consecuente reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Por una parte, se desarrollan estudios de eficiencia energética en todos los hoteles y consecuencia de estos se implementan las actuaciones propuestas, priorizando aquellas en las que se incide sobre un mayor riesgo o cuyas reducciones son mayores.

Los esfuerzos del Grupo se han dirigido hacia la mejora de la eficiencia energética y optimización del consumo de agua, a través de la implementación de sistemas de monitorización y gestión de los sistemas activos del edificio (BMS) y la implementación de certificaciones energéticas (BREEAM En Uso y Nueva Construcción). Se ha acometido, asimismo, una inversión relevante en paneles fotovoltaicos, con generación enfocada al autoconsumo, con la finalidad de reducir la huella de carbono asociada al consumo energético.

Por otro lado, en las actuaciones de contingencia llevadas a cabo en los hoteles, siempre se incluye la renovación de aquellas instalaciones cuya vida útil finalizará en los siguientes cinco años, adelantándose así a su obsolescencia; sustituyéndolas, siempre que es posible, por equipos de máxima eficiencia y de un menor potencial contaminante.

En este sentido, se han desarrollado las siguientes actuaciones para reducir el consumo energético, y por lo tanto el impacto medioambiental:

- Hoteles gestionados por Barceló: Cada hotel cuenta con un Libro Energético (disponible en formato digital) en el que se definen las características energéticas del hotel y los planes de mantenimiento preventivo definidos. Asimismo, en los hoteles se dispone de una herramienta de control de los consumos del hotel. Este sistema permite poder realizar un seguimiento continuo de los mismos, analizar tendencias y cumplimiento de objetivos, evaluar los resultados en función de la ocupación y datos operativos del hotel, comparar con datos de años anteriores, etc.

- Hotel Canopy by Hilton Madrid y Hotel Guadalmina: Se llevan a cabo auditorías energéticas para identificar el consumo de los diferentes procesos e instalaciones y determinar los puntos de luz necesarios, evitando excesos. Todo ello acompañado de un estricto sistema de limpieza que permite optimizar al máximo la luminaria instalada. Se ha realizado adicionalmente la sustitución de tubos fluorescentes en baños por LEDS, realizando así una modernización de la iluminación que ha permitido ahorrar energía.
- Sistema automático de desconexión de aire acondicionado en habitaciones (Canopy Madrid, Guadalmina, Vincci Málaga).
- Accionamiento de la electricidad general de las habitaciones mediante tarjeta (todos los hoteles).
- Sensores de presencia (Canopy Madrid, Guadalmina).
- Adecuación general de las instalaciones a la demanda (Todos).
- Concienciación de trabajadores y clientes (Canopy Madrid, Guadalmina).
- Apuesta por energías renovables (Canopy Madrid, Guadalmina, Alua Ambar Beach, AluaSoul Mallorca Resort, AluaSun Parque San Antonio, Alua Suites Fuerteventura, Secrets Bahía Real Resort & Spa, Hotel Cartago, Siau Hotel Ibiza, Hotel Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova).
- Seguimiento diario de consumos (Canopy Madrid, Guadalmina).

El detalle de consumos energéticos del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 es el siguiente:

Consumo energético	Unidades	Valor	Sociedades incluidas en el cálculo
Consumo eléctrico renovable	Kwh	6.121.612	Alua Suites Fuerteventura, Alua Soul Mallorca Resort, Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Siau Ibiza Hotel, Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova, Guadalmina Spa & Golf Resort & Golf.
Consumo eléctrico no renovable	Kwh	5.201.220	Alua Suites Fuerteventura, Alua Soul Mallorca Resort, Alua Village Fuerteventura, Secrets Bahía Real, Siau Ibiza Hotel, Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, Aluasun Torrenova, Canopy Madrid, Vincci Malaga, Guadalmina Spa & Golf Resort.
Consumo gas natural	Kwh	1.687.893	Siau Ibiza Hotel, AluaSoul Alcudia Bay, Alua Soul Ibiza, AluaSoul Palma, Aluasun Torrenova, Canopy Madrid, Vincci Málaga, AluaSoul Mallorca Resort.
Consumo propano	Kg	93.212	Alua Suites Fuerteventura, Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Guadalmina Spa & Golf Resort.
Consumo Butano	Kg	838	Alua Suites Fuerteventura, Siau Ibiza Hotel.
Consumo NU-B	Kg	24	Alua Suites Fuerteventura.
Consumo LPG	Kg	7.267	Alua Soul Ibiza.
Consumo Diesel	l	94.268	Alua Parque San Antonio, Alua Soul Ibiza, Guadalmina Spa & Golf Resort, Vincci Málaga, Alua Soul Mallorca Resort

Con el objetivo de continuar avanzando en iniciativas de reducción del impacto medioambiental, History promueve en su portfolio de hoteles la implantación y consumo de paneles solares que permitan la cogeneración de energías renovables en sus inmuebles. A 31 de marzo de 2022, hay 448 Mwh instalados en placas solares en los hoteles (104 Mwh instalados en Alua Village Fuerteventura, 172 Mwh en Alua Suites Fuerteventura y 172 Mwh en Alua Parque San Antonio), y a cierre del año 2022, se alcanzará la cifra de 912 Mwh.

Adicionalmente, el esfuerzo inversor se elevó hasta los 28,8 millones de euros, con el objetivo de conseguir la certificación BREEAM en sus hoteles y la reducción de las emisiones de CO2, renovando la maquinaria de ese momento e instalando sistemas de energía renovable.

A fecha de formulación del presente Estado de Información No Financiera, la cartera History tiene 27 hoteles con certificación BREEAM Very Good y un hotel con certificación LEED (Gold). El objetivo es disponer de este tipo de Certificaciones en Sostenibilidad en todos los hoteles de la cartera del Grupo.

AGUA

La preservación de los recursos hídricos es fundamental para asegurar la sostenibilidad del planeta. Es por ello que, como empresa, es fundamental mantener un uso responsable del agua en cada una de nuestras acciones.

Dado que la actividad turística está directamente ligada al consumo de agua tanto en las habitaciones como en las zonas comunes de los hoteles, alcanzando mayor relevancia en piscinas, jardines y zonas de actividades de ocio complementarias, History focaliza los esfuerzos en la gestión sostenible de este recurso en los hoteles:

- Todos los hoteles: Se ha redefinido el estándar de cambio de sábanas y toallas de manera que este cambio no se realiza salvo que el cliente así nos lo solicite.
- Instalación y reductores de canal y presión en grifos, instalación de sensores de presencia en grifos, optimización de sistemas, sustitución de sistemas de riego tradicionales por sistemas de goteo y recolección del agua de lluvia y residuales para su reutilización en el riego de zonas verdes (Canopy Madrid, Guadalmina, Vincci Málaga).
- Mecanismos de reducción/racionalización como Fluxómetros en habitaciones, sensores, aireadores, sistemas monomando, etc (Alua Ambar Beach, AluaSoul Mallorca Resort, AluaSun Parque San Antonio, Suites Atlantis Fuerteventura, Secrets Bahía Real Resort & Spa, Hotel Cartago, Siau Hotel Ibiza, Hotel Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova, Vincci Málaga, Canopy Madrid, Guadalmina).
- Sistema de riego por goteo (Alua Ambar Beach, AluaSoul Mallorca Resort, AluaSun Parque San Antonio, Suites Atlantis Fuerteventura, Secrets Bahía Real Resort & Spa, Hotel Cartago, Siau Hotel Ibiza, Hotel Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova).
- Mensajes de sensibilización en habitaciones y zonas comunes (todos los establecimientos).
- Aireadores en las duchas de todas las habitaciones (Alua Ambar Beach, AluaSoul Mallorca Resort, AluaSun Parque San Antonio, Alua Suites Fuerteventura, Secrets Bahía Real Resort & Spa, Hotel Cartago, Siau Hotel Ibiza, Hotel Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova).

Todo el consumo de agua de las instalaciones y hoteles de History procede de agua de red, siendo este consumo en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022:

Consumo Agua (m3)	m ³	Sociedades incluidas en el cálculo
Agua de red	817.840	Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Secrets Bahía Real, Siau Ibiza Hotel, Galeón, AluaSoul Alcudia Bay, AluaSoul Ibiza, AluaSoul Palma, AluaSun Torrenova, Canopy Madrid, Guadalmina Golf & Spa Resort, Vincci Málaga, Suites Atlantis Fuerteventura y AluaSoul Mallorca Resort

Cambio Climático

Conscientes de los riesgos y oportunidades que el cambio climático entraña para el mercado hotelero, History desarrolla un modelo de análisis de riesgos centrado en el análisis de la ubicación geográfica de la cartera de sus hoteles.

Los hoteles de la cartera de History se encuentran en zonas en las que no hay previsión a corto y medio plazo de efectos drásticos debidos al cambio climático que pudieran afectar al desarrollo de la actividad, por lo que por el momento no se desarrollan medidas preventivas ni se recurre a garantías y provisiones para riesgos ambientales.

Desde una perspectiva global y local, la actividad hotelera puede contribuir a minimizar los efectos del cambio climático en la actividad turística a través del impulso de estrategias y modelos responsables y sostenibles, entre ellos la reducción de los consumos y las emisiones asociadas.

Respecto a los gases refrigerantes, cabe destacar que son utilizados para el funcionamiento de equipos de climatización y refrigerantes como los aires acondicionados y cámaras frigoríficas. Cabe destacar que la Sociedad está intentando migrar a sistemas de recuperación calor-frío con objeto de promover una eficiencia energética y de esta manera disminuir su consumo de gases.

El consumo de gases refrigerantes en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 es el siguiente:

Consumo gases refrigerantes	KG	Sociedades incluidas en el cálculo
R-410 ^a	10	Alua Suites Fuerteventura, AluaSoul Alcudia Bay
R-404 ^a	13	AluaSoul Mallorca Resort, Galeón, AluaSoul Ibiza, Vincci Málaga
R-449 ^a	233	Alua Suites Fuerteventura, AluaSoul Mallorca Resort, Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Secrets Bahía Real, Galeón, Guadalmina Spa & Golf Resort
HFC-134 ^a	3	AluaSoul Mallorca Resort, Guadalmina Spa & Golf Resort
R-452 ^a	43	AluaSoul Mallorca Resort, Alua Village Fuerteventura, AluaSoul Alcudia Bay
R-134 ^a	7	Alua Parque San Antonio, Secrets Bahía Real, AluaSoul Ibiza, Vincci Málaga
R-448 ^a	10	Galeón
R-434A (RS-45)	11	Guadalmina Spa & Golf Resort
Total KG	330	

Se exponen a continuación las emisiones de alcance 1 y alcance 2 asociadas a la actividad de History durante el ejercicio anual terminado el 31 de enero de 2022:

Emisiones Alcance 1 (kgCO ₂ eq) (*)	Emisiones Alcance 2 (kgCO ₂ eq) (*)
1.312.115	1.349.551

(*) Se han incluido en el cálculo las sociedades detalladas en la tabla Consumo Energético y Consumo gases refrigerantes

Las emisiones están directamente asociadas al consumo energético y de gases refrigerantes de cada hotel. Los factores de emisión utilizados son los fijados en el *GHG Conversion Factors for Company Reporting* y en el *Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción del Dióxido de Carbono* establecido por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España.

Los gestores hoteleros, han hecho esfuerzos de reducción de las emisiones mediante la reducción y en algunos casos la eliminación del consumo de gasoil además de con las mejoras de eficiencia energética comentadas. Asimismo, también se apuesta por las energías renovables, incorporando placas solares a los hoteles bajo su gestión.

Protección de la biodiversidad

Desde una perspectiva local, la actividad hotelera puede afectar el estado de la biodiversidad de la zona debido al incremento de la afluencia de personas.

Los impactos generados en la biodiversidad se consideran en general bajos. Además, ninguno de los hoteles del portfolio de History se encuentran situados en zonas protegidas o con posible afectación a especies que aparecen en listados nacionales de conservación.

Aun así, debido a la actividad desarrollada, principalmente en destinos turísticos, algunos gestores hoteleros desarrollan actividades de protección y recuperación de la biodiversidad:

- Hotel Guadalmina: Realizan plantación de especies autóctonas y especies resistentes a la sequía comprados a viveros locales.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1 Política del Grupo

El Grupo es reconocido por el *expertise* y conocimiento especializado en el sector hotelero, siendo capaz de generar propuestas singulares. Para lograrlo el Grupo considera al equipo como el centro de su estrategia y la clave principal para alcanzar las metas propuestas. Por ello, se promueve la formación de sus empleados, tanto para su puesto específico como para su desarrollo personal integral. En ese sentido, es una prioridad para el Grupo contar con un equipo de personas altamente preparadas y capacitadas que contribuyan a la consecución de la visión de la organización.

Disponer de este talento implica captar a los mejores profesionales, impulsar su desarrollo y potenciar su bienestar en un sentido de responsabilidad social corporativa. Por ello History implementa un manual general de recursos humanos que se desarrolla en cinco ámbitos:

- Bienestar y Salud laboral. El bienestar del equipo es un fin en sí mismo, como parte del compromiso ético de History, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio. El Grupo entiende la salud laboral como el bienestar físico, mental y emocional de los miembros del equipo, integrando y superando en este concepto la prevención de riesgos laborales. De conformidad con esta política se desarrolla el Plan de bienestar, la prevención de riesgos laborales y la gestión del entorno laboral.
- Incorporación del personal. La Política de Incorporación de Personal del Grupo se orienta en su conjunto a rentabilizar y desarrollar adecuadamente el capital humano de la compañía, logrando su mayor eficacia y efectividad en el menor tiempo posible y asegurando una base excelente de compromiso de marca e integración en el equipo para su sostenibilidad en el tiempo.
- Formación. El Grupo promueve activamente la formación de todos sus empleados entendiendo la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.
- Compensación. La política de compensación está dirigida por el valor que la empresa genere en los accionistas, de manera que se prima un modelo de fijo/variable.

En cuanto de los operadores de los hoteles que configuran el portfolio del Grupo, cada uno de ellos tiene establecidas sus propias políticas de recursos humanos que aseguran la excelencia. Como medio para asegurar que todos los principios y valores de gestión del personal se lleven a cabo en los hoteles, en algún caso, el contrato de gestión permite que History proponga algunos *key employees*.

3.2. Riesgos identificados

El modelo de gestión de riesgos es clave para asegurar el cumplimiento de la cultura y los valores de History, así como para alinearlos con los intereses de empleados, clientes, accionistas y la sociedad en general.

Los principales riesgos en relación con las personas empleadas son aquellos relativos al cumplimiento, la conducta y la violación de prácticas de seguridad y salud.

Como medida de control y gestión de estos riesgos, se establece un **Código de Conducta** como herramienta para dar respuesta a las principales eventualidades y circunstancias a las que el personal podría enfrentarse como miembros del Grupo. De forma complementaria, History ha desarrollado y comunicado el **Manual de directrices para gestores hoteleros** a través del cual asegura el compromiso de los gestores de sus hoteles de establecer medidas que eviten los riesgos propios de su actividad.

- Código de conducta: actúa como marco de referencia mediante el establecimiento de principios y normas de conducta aplicables al conjunto de profesionales de todas las empresas del Grupo, tanto a los respectivos miembros de los diferentes órganos de administración, consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, como a trabajadores por cuenta ajena, agentes intermediarios, empresas subcontratadas y todas aquellas personas que, sin ser empleados, actúen en nombre del Grupo en virtud de una relación contractual y/o profesional. Entre otras, se establecen normas de conducta relativas al

respeto a la legalidad vigente y obligaciones contraídas, integridad y excelencia profesional, no discriminación, respeto mutuo e igualdad de trato, compromiso con la salud e integridad de las personas, conflictos de interés, prohibición de corrupción, transparencia en operaciones, seguridad de la información, protección de la competencia, neutralidad, etc.

- Manual de directrices para gestores hoteleros. Este manual se entrega a los gestores junto al contrato de gestión, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción. Con ello, los gestores se comprometen a establecer medidas para asegurar el cumplimiento con la seguridad de la información y protección de datos personales, así como la gestión de riesgos laborales y otros aspectos de desarrollo de los profesionales.

3.3. Gestión y desempeño social

3.3.1 Empleo

El Grupo ha definido una política de contratación del personal a través de la cual se rige la contratación y promoción del empleo de la empresa. Esta política se basa en los principios de:

- Precaución. Únicamente se incorporará personal nuevo cuando se tenga la certeza de que es imprescindible para el desarrollo del negocio.
- Idoneidad. Se incorporará a la persona candidata más adecuada al perfil del puesto.
- Mérito y no discriminación. Se respetará la igualdad de oportunidades entre personas candidatas, valorándolas con imparcialidad y objetividad.
- Eficiencia. El proceso de selección se realizará con rapidez, simplicidad, eficacia y control de costes.

El sistema de contratación se ajusta siempre a la legalidad, hecho que implica recurrir por regla general a la contratación indefinida (incluida la figura del contrato fijo-discontinuo, muy típica del sector de la hostelería y hotelería) y, excepcionalmente, utilizar la contratación temporal en aquellos supuestos excepcionales en que exista una causa temporal que lo justifique.

La implementación de la política de contratación en los hoteles es responsabilidad de los gestores, debiendo estos dar cumplimiento tanto a la legalidad como a los estándares establecidos por el Grupo.

A continuación, se muestran indicadores relacionados con la composición del equipo de personas y las tipologías de contrato existentes, así como indicadores de igualdad y no discriminación.

Plantilla media

Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	6	3	-	11	3	23
Staff	50	245	128	46	273	125	866
Total	50	250	131	46	284	128	889
	431			458			

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

Plantilla cierre del total

Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	6	3	-	8	4	21
Staff	42	221	124	36	240	127	789
Total	42	227	127	36	248	131	810
	396			415			

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

Plantilla media / Empleados por tipo de contrato

Categoría Profesional	Mujeres FY2022			Hombres FY2022			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Eventuales	21	50	19	27	48	20	185
Indefinidos	29	201	112	18	235	108	704
Total	50	250	131	46	284	128	889
	431			458			

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

Plantilla media / Empleados por tipo de jornada

Categoría Profesional	Mujeres FY2022			Hombres FY2022			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Full Time	47	224	128	45	273	123	840
Part time	3	26	3	1	11	5	49
Total	50	250	131	46	284	128	889
	431			458			

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe ¹

Despidos a 31.03.2022							
Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	-	-	-	-	-	-
Staff	2	1	-	2	1	1	7
Total	2	1	-	2	1	1	7
	3			4			

3.3.1.1. Remuneraciones medias

El Grupo dispone de una clasificación de puestos de trabajo estructurada en niveles de complejidad, aportación y responsabilidad que, a su vez, es utilizada para establecer niveles de retribución mínimos y máximos y los itinerarios de progresión económica de cada empleado.

La estructura salarial en el Grupo se estructura en estos conceptos, que serán asignados según puestos y perfiles, no estando presentes en todos los empleados:

- Dineraria (Retribución fija y variable)
- En especie
- Indirecta o intangible (conjunto de condiciones de trabajo positivas diferenciadas)

La ponderación por nivel de puesto de los conceptos de retribución dineraria fija y variable será la que establezca el Comité de Dirección y estará diferenciada por áreas de gestión.

Siguiendo las directrices establecidas en la política de retribución, se presentan a continuación las remuneraciones medias de la plantilla del perímetro del presente informe. Cabe destacar que estas remuneraciones solamente incluyen los salarios base establecidos por los Convenios de aplicación y otros conceptos salariales fijos negociados con los empleados. Adicionalmente solo se aportan datos de los empleados con contrato fijo o fijo discontinuo que representa la mayor parte del volumen de trabajadores del Grupo:

	Mujeres	Hombres
Remuneración media	34.733	38.492

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

	<30	30-50	>50
Remuneración media	44.745	36.483	34.764

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

	Directivos	Staff
Remuneración media	56.869	35.841

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

Brecha salarial

La fórmula de cálculo utilizada para obtener el dato de la ratio salarial por género y por categoría consiste en el porcentaje de la siguiente fórmula: (retribución media anual de hombres – retribución media anual mujeres) / retribución media anual ajustada de hombres.

¹ Únicamente incluye datos de los hoteles que tuvieron despidos durante el ejercicio: Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Alua Soul Alcudia Bay, Alua Soul Ibiza, Secrets Bahía Real y Canopy Madrid.

La Brecha salarial de empleados con contrato fijo indeterminado segregada por categoría del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 es:

	Directivos	Staff
Brecha salarial	25,5%	7,4%

Contiene datos de todo el perímetro EINF (hoteles en gestión)

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

En todos los hoteles del alcance del presente informe, el salario inicial correspondiente al salario más bajo de la plantilla es superior al mínimo local.

Remuneración media de los consejeros y directivos

Durante el ejercicio 2021, los Administradores del Grupo no ha devengado cantidad alguna en concepto de sueldo, salario, u otro tipo de retribución. Asimismo, el Grupo no tiene personal de alta dirección, al ser realizada dicha función por una sociedad vinculada.

3.3.1.2 Empleados con discapacidad

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, en la plantilla de los hoteles ha habido 7 personas con discapacidad igual o superior al 33%.

3.3.2 Organización del trabajo

El Grupo es consciente de que los profesionales dedican un gran esfuerzo en tiempo y energía para desempeñar su trabajo. Es por ello que anualmente, se presenta un calendario laboral que incluye jornada y horarios de trabajo de acuerdo a la legislación vigente y necesidades del servicio, así como los criterios de disfrute de vacaciones y los días festivos nacionales, autonómicos y locales.

Conscientes de la importancia de conseguir el equilibrio entre vida personal y laboral, se establecen condiciones de trabajo positivas como la flexibilidad horaria.

Dentro del Manual de Políticas de Recursos Humanos, quedan establecidos la tipología de permisos retribuidos de los cuales puede disfrutar la plantilla. Además, se podrá pactar entre empresa y trabajador permisos no retribuidos para atender circunstancias personales excepcionales y justificadas del trabajador/a, por una duración acordada.

En los hoteles, en todo caso se realizan jornadas máximas diarias de 8 horas, que en el caso de ser continuadas se realiza una pausa de treinta minutos para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y el adecuado descanso del personal.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 se ha disfrutado de los siguientes permisos:

Tipo de ausencia	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	25	14	39 ²

Absentismo

Frecuencia y gravedad de accidentes (Ver Nota 3)	H	M
Número de accidentes laborales	22	33
Número de jornadas pérdidas por accidentes profesionales	316	717
Número de enfermedades profesionales	-	-
Número de jornadas pérdidas por enfermedades profesionales	-	-
Horas de absentismo	2.525	5.733

Contiene datos de todo el perímetro EINF

El Grupo tiene establecido en su Política de recursos humanos que cada una de las Sociedades encomendará la implantación de un sistema de control de la asistencia/ausencia de los trabajadores, no tan sólo a los efectos sancionadores sino a los efectos de llevar un control de las bajas por incapacidad temporal de los trabajadores y de absentismo laboral.

A través de estos controles establecidos, para el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 se han contabilizado un total de 8.258 horas de absentismo para el total del perímetro del presente informe. Para el cómputo de horas de absentismo solo se contabilizan las bajas ocasionadas por accidentes o enfermedades profesionales. El Grupo se encuentra trabajado para unificar criterios de KPIs e informar datos con un nivel de transparencia mayor.

3.3.3 Salud y seguridad

El compromiso del Grupo con la seguridad y salud de las personas trabajadoras queda recogido en el Manual de Políticas de Recursos Humanos y la Política de Prevención de Riesgos Laborales. Dichos documentos formalizan el compromiso del Grupo en garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, así como el cumplimiento del deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales impuesto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el objetivo de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, se contrata un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Dicho proveedor es responsable de:

- Desarrollar la planificación preventiva,
- Llevar a cabo la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo,
- Implantar el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

Del mismo modo se pone a disposición de los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de la salud y se proporcionan los Equipos de protección individual en caso de ser necesario.

² Hoteles que gestionaron permisos paternos y maternos durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022: Alua Suites Fuerteventura, Alua Soul Mallorca Resort, Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Secrets Bahía Real, RESM OPCO - Galeón, Alua Soul Alcudia Bay, Alua Soul Palma, Guadalmina Spa & Golf y Vincci.

Cada uno de los gestores hoteleros por su parte, como parte del compromiso con el Grupo y de cumplimiento de la legislación tienen un servicio de prevención que desarrolla toda la actividad preventiva. En estos hoteles ha habido 55 accidentes.

En conjunto, los índices de gravedad y frecuencia son:

Índices de gravedad y frecuencia ³	Hombres	Mujeres
Número de accidentes laborales con bajas	22	33
Número de jornadas pérdidas por accidentes profesionales con bajas	316	717
Número de horas trabajadas	823.690	776.561
Índice de gravedad (Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja *1.000) / Número de horas reales trabajadas	0,38	0,92
Índice de frecuencia accidental (Número de accidentes de trabajo con baja * 1.000) / Número de horas reales trabajadas	0,03	0,04

Manual de bienestar y Salud laboral

El Grupo entiende la salud laboral como el bienestar físico, mental y emocional de sus profesionales, integrando y superando en este concepto la prevención de riesgos laborales establecida legalmente con un sentido de responsabilidad social corporativa.

El bienestar del equipo es un fin en sí mismo, como parte del compromiso ético de la compañía, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio, es por ello, que se establece un Manual de Bienestar y Salud laboral que, aparte de abordar la Prevención de riesgos laborales, establece un Plan de bienestar y la Gestión del Entorno Laboral.

El *Manual de bienestar* se compone de un *Programa de Actividad física* que promueve la práctica del deporte y el ejercicio físico a través de la organización de actividades *outdoor* o la flexibilidad horaria para la práctica deportiva; y de un *Programa Nutricional* de promoción de hábitos de comida saludables con acciones como una oferta de comida saludable en la oficina.

En cuanto a la gestión del entorno laboral, es una prioridad mantener un entorno laboral saludable que genere serenidad emocional a quienes lo comparten, por lo que el Grupo promoverá un entorno laboral sensorialmente integrado.

3.3.4 Relaciones Sociales

Las estructuras establecidas para garantizar las relaciones sociales entre la organización y los empleados son un punto de gestión clave dado que garantizar la sostenibilidad del negocio.

³ Los datos recogen información relativa a los siguientes hoteles : Alua Soul Mallorca Resort, Alua Parque San Antonio, Alua Village Fuerteventura, Secrets Bahía Real, RESM OPCO - Galeón, Alua Soul Alcudia Bay, Alua Soul Ibiza, Alua Sun Torrenova, Alua Soul Palma, Canopy Madrid, Guadalmina Spa & Golf y Vincci.

3.3.5 Formación

El Grupo History considera al equipo el centro de su estrategia y la clave principal para alcanzar las metas propuestas. Por ello, se promueve la formación de los empleados, tanto para su puesto específico como para su desarrollo personal integral.

En el Manual de Formación se establece el compromiso por parte del Grupo de promover activamente la formación de todos sus empleados. En ese sentido, se entiende la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.

Los managers son los responsables de la formación de su equipo, identificando las necesidades de formación de cada uno de ellos y elaborando un Plan de formación específico.

La formación en el Grupo History comprende tres áreas:

- Formación sobre la empresa – fomentando el conocimiento de la misma
- Formación específica del puesto – para desarrollar habilidades que garanticen un excelente desempeño
- Formación integral para el desarrollo personal

La plantilla que forma parte de los hoteles, bajo las directrices corporativas establecidas en el Manual para Hoteles, realizan la formación necesaria para sus puestos de trabajo. Esta formación es diferente en cada hotel y de diversa índole, adaptada a cada caso, y siempre de mejora de las aptitudes de los empleados

Categoría profesional	Horas de formación totales ⁴	
	Mujer	Hombre
Dirección	65	69
Staff	643	907
TOTAL	708	976

3.3.6 Accesibilidad

En las obras de rehabilitación llevadas a cabo en los hoteles del Grupo History, en cumplimiento con el código técnico de la edificación, se realizan modificaciones para mejora de la accesibilidad de las personas con discapacidad, de manera que se habilita un porcentaje de habitaciones de hotel para personas discapacitadas, así como los accesos al hotel, las vías de evacuación, baños y piscinas en caso de existir.

3.3.7 Igualdad

El respeto por la igualdad es un principio implícito en todas las políticas y actuaciones desarrolladas por el Grupo y sus profesionales.

En el Código de conducta se establece el compromiso por parte de la organización por mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación por motivos de

⁴ Los datos recogen información relativa a los siguientes hoteles: Alúa Suites Fuerteventura, Alúa Soul Mallorca Resort, Alúa Parque San Antonio, Alúa Village Fuerteventura, RESM OPCO - Galeón, Alúa Soul Alcudia Bay, Alúa Soul Ibiza, Alúa Sun Torrenova, Alúa Soul Palma, Canopy Madrid y Vincci Madrid.

género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

Es obligación primera el respetar la política de igualdad de oportunidades en el ámbito profesional, promoviendo la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, condiciones de trabajo y a la promoción de profesionales.

De la misma forma, las relaciones entre el personal y las demás empresas colaboradoras están basadas en el respeto profesional y en la colaboración. Se prohíbe expresamente cualquier manifestación de violencia, de abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para las personas.

En línea con los estándares del Grupo, todos los gestores hoteleros impulsan políticas de recursos humanos basadas en la igualdad, desde el ámbito de su departamento corporativo central

4 Información sobre el respeto de los derechos humanos

4.1 Política de la compañía

El Grupo, de acuerdo con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, cuenta con un **Código de Conducta** en el que se establece la obligación de respetar la ética y la legalidad vigente. Asimismo, el Grupo adquiere el compromiso de garantizar la no discriminación, el respeto mutuo y la igualdad de trato para y en el empleo, así como a proteger la salud e integridad de los trabajadores.

En línea con lo dispuesto en los códigos mencionados, el Grupo implementa y promueve una Manual de Recursos Humanos y Política de prevención de riesgos laborales que asegura el cumplimiento en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales a todos los niveles de la organización.

En concreto, se vela por una clasificación profesional adecuada a tareas y responsabilidades, por una retribución conforme al Convenio Colectivo de aplicación, por el respeto a las jornadas y descansos establecidas en los mismos convenios, por una contratación estable conforme a la legalidad vigente, así como se garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores y su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Las presentes políticas son difundidas como normativa interna entre todo el personal del Grupo y, a su vez, se promueve su cumplimiento en terceras compañías mediante la firma de las Manifestaciones, a través de la cual el gestor manifiesta no contravenir la normativa establecida en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la establecida en normas nacionales como la Ley Orgánica de la Libertad sindical, el estatuto de los trabajadores y regulación análoga.

4.2 Riesgos identificados

La prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos está contemplada en el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

En la matriz de riesgos desarrollada durante el período objeto del presente informe, se han identificado entre otros, los siguientes riesgos en materia de vulneración de derechos humanos:

- Delito relativo a la prostitución y corrupción de menores.

- Condiciones precarias de seguridad y salud.

Los riesgos detectados en la matriz son evaluados anualmente, para asegurar que se mantienen actualizados y que las medidas y controles establecidos se desarrollan según lo planificado.

La medida establecida en este caso por el Grupo es exigir a los gestores el compromiso, en el marco del Código de Conducta, de realizar una formación relativa a conductas orientadas a evitar el riesgo de prostitución, así como detectar posible ocurrencia del mismo, por un lado, y por otro a cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud de los empleados y formarlos en relación a los riesgos de su puesto de trabajo.

4.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

El Grupo pone a disposición de todos los Profesionales del Grupo History el Canal de Comunicaciones a través de la web corporativa (www.hipartners.com) como cauce confidencial para comunicar cualquier sospecha de que, en el marco de las actividades y/o relaciones comerciales del Grupo sus hoteles se estuvieran vulnerando derechos humanos y, por lo tanto, los valores y compromisos contenidos en el Código de Conducta y demás políticas de la compañía. La gestión de dicho canal es responsabilidad de un proveedor externo, a fin de preservar la identidad del denunciante.

El funcionamiento y pautas de uso de dicho canal se encuentran en la Política de Uso del Canal de Comunicaciones. Durante el ejercicio anual terminada el 31 de enero de 2022 no se han registrado comunicaciones relativas a la vulneración de derechos humanos o de principios establecidos en el Código de conducta.

5 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Política de la compañía

Con el objetivo de prevenir la corrupción, el soborno en la organización y otros riesgos penales, History tiene desarrollado desde 2016 un modelo de Compliance a través del cual desarrolla la gestión y monitorización de los principales riesgos de la organización, el cual es objeto de revisión periódica.

Como parte del proceso de implantación del sistema se ha trabajado en la redacción, actualización y aprobación, entre otros, de los siguientes documentos:

- Manual de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales.
- Política anticorrupción.
- Código de conducta.
- Manual de Directrices corporativas para gestores hoteleros.
- Política de uso del canal de comunicaciones.
- Código telemático.
- Golden Rules en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Política de Bring Your Own Device.

History dispone de una **Política anticorrupción** como una manifestación más de su cultura de cumplimiento. Esta política pone de manifiesto la tolerancia cero con las prácticas corruptas y

establece principios esenciales a cumplir por todo el personal en materia de corrupción, así como medidas orientativas para evitar cualquier riesgo de corrupción, en situaciones relativas a invitaciones, donaciones, regalos y pagos; gastos, viajes y desplazamientos, así como atención a situaciones de alerta o “red flags”.

Asimismo, se define que se debe utilizar el Canal de comunicaciones de History para comunicar cualquier tipo de incumplimiento detectado, siguiendo la **Política de uso del canal de comunicaciones**, en la cual se establece la obligatoriedad de toda persona trabajadora de comunicar cualquier incidencia. Todas las incidencias se formalizarán como confidenciales y se prohíben explícitamente cualquier posible represalia, discriminación o penalización motivada por las comunicaciones realizadas.

El cumplimiento de las directrices establecidas es de aplicación a todo el personal, promoviendo además su cumplimiento entre los gestores hoteleros. Además, previo inicio y formalización de una relación comercial/profesional con un tercero, se exige el cumplimiento del **formulario de identificación de Terceros “KYC”** en el que se recoge información relativa a aspectos financieros y de compliance, aspectos relacionados con accionistas y representantes de la entidad, aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, el medio ambiente y la calidad. Adicionalmente, se implementan otras medidas de diligencia debida como la inclusión de una cláusula de declaración de cumplimiento normativo y alineación con los valores de History en los contratos con gestores hoteleros y otros terceros.

5.2 Riesgos identificados

A raíz del proceso de implementación del modelo de Compliance, la organización ha identificado, entre otros riesgos de cumplimiento, los siguientes riesgos en base a la actividad desarrollada por la organización:

- 1) Cohecho de funcionario público o extranjero
- 2) Tráfico de influencias (Empleados de History que hacen uso de su relación personal o familiar con un funcionario público para que obtener un trato a favor de History).
- 3) Corrupción en las actividades económicas internacionales.
- 4) Financiación ilegal de partidos políticos.
- 5) Corrupción privada en los negocios como soborno monetario, estancias gratuitas en hoteles, aceptar o recibir regalos o invitaciones que difícilmente puedan quedar amparados en los usos sociales o en las buenas relaciones comerciales con clientes o proveedores.

5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

History, aun no siendo sujeto obligado bajo la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (LPBCFT), ha establecido “**Golden Rules**” con pautas de actuación y medidas eficaces de prevención frente al delito de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

Para ello, con carácter previo al establecimiento de la relación de negocio o realización de cualquier operación, se recaba información pública de la contraparte y se verifica la veracidad de la información aportada mediante la búsqueda de todos los intervinientes en las listas de

Personas con Responsabilidad Pública (PRP's) y personas/entidades sancionadas internacionalmente. Tras la recepción cumplimentada del "Formulario identificativo de terceros KYC – Know your counterpart", el Departamento de Compliance de History coteja la trayectoria profesional de la contraparte y la honorabilidad de las personas responsables de su gestión.

History dispone de acceso a la base de datos de Duns & Bradstreet, mediante la cual se verifica si la potencial contraparte ostenta la calidad de PRP, es una persona o entidad sancionada internacionalmente o está relacionado con operaciones de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

Donaciones

History ha desarrollado un procedimiento para asegurar el control sobre las donaciones y contribuciones realizadas por la organización. En ese sentido, siguiendo su estricta política anticorrupción, todas donaciones deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración en caso de ser superiores a 100.000 euros, o por el Comité de Dirección en caso de ser inferiores, previa verificación por escrito de (i) el propósito que se persigue, (ii) la certificación del cumplimiento con las directrices internas de History, (iii) que no hay ningún funcionario/autoridad o agencia/organismo de carácter público, sindicato o partido político o fundación afín vinculado a tal donación, y (iv) que no se encuentra condicionada a la recepción de oportunidades de negocios u otros beneficios, no pudiendo llevarse a cabo durante la misma ningún tipo de negociación.

En ese sentido, el procedimiento tiene como objetivo asegurar que la organización a la que se destina la donación no está envuelta en ningún tipo de corrupción u otro comportamiento delictivo o constitutivo de fraude. Además, el departamento de Compliance identificará la labor que cumple la institución destinataria de la donación, así como el objetivo y la utilización de los recursos donados, conservando evidencias de todo ello.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, el Grupo no ha realizado donaciones, puesto que las canaliza a través de la cabecera del otro portfolio del Grupo en España.

6 Información sobre la sociedad

6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

6.1.1 Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

History procura generar un impacto positivo sobre la sociedad en el desarrollo de sus actividades. Es por ello que se contratan gestores de primera calidad con un firme compromiso de diálogo y colaboración en la sociedad.

6.1.1.1 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

La organización impulsa un diálogo constante que asegure la participación de los diversos grupos de interés de la organización, permitiendo en todo momento ser conocedor de las inquietudes y necesidades de estos.

La comunicación se mantiene constante a través de diversos canales y formatos, siendo los más relevantes la página web y el email. En algunos casos se realizan encuestas de satisfacción a clientes y cada vez en adaptación a la realidad actual en materia de comunicación y conexión, se potencia el uso de las redes sociales.

6.1.1.2 Acciones de asociación o patrocinio

El Grupo History, en su compromiso con el desarrollo sostenible establece como objetivo para el próximo año el análisis de posibles fundaciones y otras organizaciones con las que poder contribuir, así como generar un impacto positivo en el entorno en el que desarrolla su actividad.

6.1.2 Subcontratación y proveedores

Conscientes de la relevancia que supone la cadena de suministro en los impactos de las actividades de la asociación, History ha implementado una política de compras en la que, de acuerdo con lo señalado en el Código de Conducta, se actuará en base a los siguientes principios:

- Respeto a la legalidad
- Integridad y excelencia
- Prohibición de conflictos de interés
- Prohibición de la corrupción
- Protección de la competencia

De forma adicional, las Golden rules en materia de prevención de blanqueo de capitales establece los criterios para la selección, homologación y evaluación de proveedores, para asegurar la máxima calidad al menor coste posible. Cabe destacar que no se realizarán compras a ningún proveedor que no se haya analizado previamente.

Para la selección del proveedor se tendrá en cuenta la información facilitada en el formulario Know Your Client, en la que se analizan aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, la calidad y el medio ambiente entre otros. Para asegurar que el proveedor cumple con la información facilitada en el formulario, History realizará evaluaciones de los proveedores, en las que además se revisará que la relación con el proveedor es satisfactoria y cumple con los términos acordados, cumpliendo en todo momento sus obligaciones.

History apuesta por la compra a proveedores locales, es decir, situados en territorio español. El 90% de los proveedores contratados directamente por History son locales. Los proveedores contratados por los gestores hoteleros mantienen el compromiso adquirido por History, siendo de media superior al 60% y en algunos casos al 80%.

En relación a los gestores, queda establecido en el Manual de directrices cuales son las actuaciones mínimas que deben desarrollar los gestores para asegurar el cumplimiento de los intereses del Grupo, como, por ejemplo, disponer de una guía de criterios objetivos para la selección de los proveedores, así como complementar siempre el KYC y realizar un seguimiento de la calidad del producto y servicio a través de hoja de registro de incidencias.

Además, algunos de los gestores hoteleros por su parte, y siempre alineados con las directrices de History, desarrollan metodologías de contratación específicas:

- Hoteles gestionados por Barceló: garantizan la calidad de los proveedores contratados a través de un contacto continuo, en función de sus necesidades, y adquieren productos y servicios locales bajo un riguroso criterio de transparencia y objetividad. Con ello, el 85% de sus proveedores están homologados. Además, trabajan con ellos en la minimización del impacto ambiental mediante iniciativas que supongan la reducción de los plásticos en los embalajes. Por otro lado, se aseguran los compromisos de los proveedores en materia de derechos humanos, éticos, ambientales y sociales con la inclusión de cláusulas en los contratos.
- Vincci Málaga: el eje esencial del proceso de compras y selección de proveedores en el hotel gira en torno a cinco pilares básicos: el embalaje reciclado, certificación del proveedor y producto, kilómetro cero, cercanía del almacén para evitar grandes desplazamientos, y vehículos sin emisiones.

6.1.3 Consumidores

6.1.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Debido a la actividad que desarrolla History, la salud y seguridad de los clientes puede verse afectada en tres vertientes:

- Seguridad alimentaria
- Seguridad de la información
- Seguridad física de los clientes.

En relación a la **seguridad de la información**, los Gestores en su actividad de dirección de los hoteles por la naturaleza de su actividad recogen y procesan una gran cantidad de información, entre la que se incluyen **datos de carácter personal**, y por lo tanto sujeta a la normativa en materia de protección de datos. Asimismo, en su condición de encargados del tratamiento, tal y como la describe la legislación vigente, cumplen en todo momento con todas las disposiciones previstas en la normativa en materia de protección de datos.

- Disposición de un sistema de archivos, tanto en soporte físico como informático, que permite restringir el acceso a los datos de carácter personal;
- Letreros en las áreas de recepción indicando a los huéspedes el responsable del tratamiento de sus datos, indicando las finalidades de uso de estos y los medios a través de los cuales pueden ejercer sus derechos con respecto a dichos datos;
- Inclusión en los formularios de registro de cláusulas para la obtención del consentimiento expreso de los huéspedes para el tratamiento de sus datos, en los casos en los que sea necesario.
- Colocación de carteles informativos junto a las cámaras de vigilancia con la información requerida por la ley vigente
- Implementación de las medidas técnicas de seguridad adecuadas.

En ningún caso se permite el uso ni cesión de datos para ninguna otra finalidad ajena a la prestación del servicio.

Tal y como se establece en el manual de Directrices Corporativas para los hoteles, la **seguridad alimentaria** es una de las principales preocupaciones que ha de tener el Gestor en el desarrollo de la actividad de gestión de los hoteles del portfolio de History. Por tal de prevenir que los riesgos no lleguen a materializarse, se establecen una serie de medidas mínimas como:

- Cumplir con los requerimientos referentes al análisis de peligros y puntos críticos de control (APPCC) en los hoteles que se encuentran a su cargo.

- Exigir que todos los empleados que manipulen alimentos cuenten con el oportuno carnet, así como averiguar si la legislación local impone la necesidad de alguna formación complementaria.
- Realizar y documentar (por parte del propio gestor o de un tercero competente) un análisis de APPCC en el que:
 - Se identifiquen los puntos de peligro.
 - Se establezcan mecanismos de control para mitigarlos
 - Se atribuyan responsabilidades sobre la ejecución de dichos controles.
 - Se hayan establecido mecanismos de rectificación de desviaciones producidas.
 - Se informe regularmente a History de cualquier modificación de los sistemas de prevención de los potenciales peligros en materia de seguridad alimentaria, así como de cualquier incidencia que se haya producido. Este análisis se repetirá como mínimo una vez cada tres años naturales o cuando los cambios en la operativa del activo lo justifiquen.

Por último, por tal de asegurar la **seguridad física** de los clientes en los hoteles se dispone según directrices corporativas, de un servicio de mantenimiento, que asegura la realización de las revisiones e inspecciones pertinentes de las instalaciones (contra incendios, calderas, etc). En aquellos casos en que el hotel dispone de piscina, se realizan diariamente los análisis de calidad del agua asegurando que cumplen con la normativa autonómica aplicable, respecto a contar con los debidos socorristas, instalación de medidas de seguridad y exposición de normas de uso y resultados de analíticas de forma clara y entendible a los huéspedes.

6.1.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Uno de los objetivos principales de cualquier organización es satisfacer a sus clientes con el fin de fidelizarlos y construir una buena reputación de la marca. En este aspecto, los gestores hoteleros tienen diferentes medidas establecidas para evaluar la satisfacción de los clientes, ya sea a través del control de redes sociales, así como en cuestionarios realizados directamente al cliente.

History por su parte, ha encomendado la gestión del Canal de Comunicaciones a una empresa externa, Cuatrecasas, con quien ha suscrito el contrato que establece la Política de Protección de Datos, para proteger y garantizar la privacidad de aquellas incidencias registradas.

6.1.3.3 Información fiscal

En relación a la información fiscal del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, a continuación, se recogen los beneficios obtenidos (pérdidas) y los impuestos sobre beneficios pagados. La tabla también muestra el total de subvenciones públicas recibidas (miles de euros):

	HISTORY (*)
	FY2022
BENEFICIOS OBTENIDOS (PÉRDIDAS)	139.225
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	-
SUBVENCIONES	-

(*) Datos relativos al Grupo consolidado

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1	1. Modelo de negocio	
		GRI 2-6	1. Modelo de negocio	
		GRI 2-9	1. Modelo de negocio	
		GRI 3-2	1. Modelo de negocio	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI Medio Ambientales)	2.1. Política de la compañía	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 2-25		No es material debido a que los hoteles no se ubican en zonas con previsiones críticas.
		GRI 201-2	2.2 Riesgos identificados	
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente	GRI 3-3	2.2 Riesgos Identificados	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Indicador NO GRI. Procedimientos de certificación y evaluación ambiental: ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064, EMAS, etc.		2.1. Política de la compañía
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Indicador NO GRI. Descripción de los principales gastos e inversiones de naturaleza ambiental.		2.2 Riesgos identificados	
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	2.2 Riesgos identificados		

Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 302-4		No se pueden extraer conclusiones de reducción energéticas debido a que es el primer año que se presenta el EIN (año base).
		GRI 302-5		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
		GRI 305-5		No se pueden extraer conclusiones de reducción de emisiones debido a que es el primer año que se presenta el EINF (año base).
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
Usos sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 303-5	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
		GRI 301-1		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 302-1	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 302-2		No se considera material el consumo fuera de la organización
		GRI 302-4		No se puede calcular la reducción del consumo energético debido a que es el primer año que se presenta el EINF (año base).
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 305-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3		Dado que no se han considerado riesgos relativos al cambio climático, no se desarrollan acciones.
		GRI 201-2		No se han identificado ni riesgos, ni oportunidades significativas relacionadas con el cambio climático.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 302-4 y 305-5		No hay metas específicas de reducción aunque si una tendencia general a la mejora de la eficiencia energética y reducción de emisiones por cambio a energías menos contaminantes.
			GRI 3-3	2.3. Gestión del desempeño

Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		medioambiental identificados		
		GRI 304-3	2.3. Gestión del desempeño medioambiental identificados		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1			Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en área protegida o zona de gran valor para la biodiversidad.
		GRI 304-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental identificados		
		GRI 304-4		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en zonas con presencia de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN ni en listados nacionales de conservación.	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL					
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 401 de Empleo; 402 de Relaciones Trabajador-Empresa; 403 de Salud y Seguridad en el trabajo; 404 de Formación y Enseñanza; 405 de Diversidad e Igualdad de oportunidades; entre otros).	3.1. Política de la compañía		
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	3.2. Riesgos identificados		
		GRI 2-12 y 2-25	3.2. Riesgos identificados		
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	3.3.1. Empleo		
		GRI 405-1b)	3.3.1. Empleo		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.3.1. Empleo		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	3.3.1. Empleo		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	3.3.1. Empleo			

	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	
	Brecha Salarial	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	Cálculo de la brecha salarial = (Salario bruto de los hombres / Salario bruto de las mujeres) / Salario bruto de los hombres.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.3.1. Empleo	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19	3.3.1. Empleo	
		GRI 2-21	3.3.1. Empleo	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	Cualitativo		El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio laboral de aplicación.
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	3.3.1. Empleo	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Cualitativo	3.3.2 Organización del trabajo	
	Número de horas de absentismo	Cualitativo	3.3.2 Organización del trabajo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	3.3.2 Organización del trabajo	
GRI 3-3		3.3.2 Organización del trabajo		
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	G31 403-1/2/3/4/5/6/7/8	3.3.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	3.3.3. Salud y Seguridad	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	3.3.3. Salud y Seguridad	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29	3.3.4. Relaciones Sociales	
		GRI 402-1		Acorde a convenio.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Tabla GRI	La totalidad de los puestos de trabajo de las personas empleadas están cubiertos por Convenios Colectivos.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-1	3.3.4. Relaciones Sociales	
403-4		3.3.4. Relaciones Sociales		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	3.3.5. Formación	
		GRI 404-2	3.3.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.3.5. Formación	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.6. Accesibilidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.3.7. Igualdad	
	Planes de igualdad	GRI 3-3	3.3.7. Igualdad	
		GRI 3-3	3.3.7. Igualdad	

	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2	3.3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	3.3.7. Igualdad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.6. Accesibilidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	3.3.7. Igualdad	
		GRI 406-1		Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 no ha habido ninguna comunicación de denuncia por discriminación.
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	4.1. Política de la compañía	
		GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V.2016)	4.1. Política de la compañía	
		GRI 412-2		No se ha realizado formación específica en derechos humanos.
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	4.2. Riesgos identificados	
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V.2016)	4.1. Política de la compañía	
		GRI 414-2		No se han realizado estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		Debido al tipo de actividad y su ubicación geográfica no se considera material.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	

		plantear inquietudes		
		GRI 3-3 y 2-27		No se han producido incumplimientos en este ámbito.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 407-1, 408-1 y GRI 409-1	4.1. Política de la compañía	No se han identificado operaciones ni proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. Tampoco se han identificado operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio.
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI 205 Anticorrupción)	5.1. Política de la compañía	
		GRI 205-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	5.2. Riesgos identificados	
		GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		El análisis y evaluación del riesgo de corrupción forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.
		GRI 205-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno
		GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la	

			corrupción y el soborno	
		GRI 415-1		No se realizan aportaciones a partidos políticos.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
		GRI 3-3	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 204-1	6.2.2 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-2	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	No se han identificado operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6.2.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	6.2.1.3 Acciones de asociación y patrocinio	
GRI 201-1		5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con	6.2.2. Subcontratación y proveedores	

		visión a los GRI 308 y GRI 414) y GRI 2-6		
		GRI 308-1		History no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores
		GRI 308-2		No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro.
		GRI 409-1		No se han identificado riesgos de trabajo forzoso dado que el conjunto de proveedores son nacionales.
		GRI 414-1		History no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
		GRI 414-2		No se realizan estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1		History no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3	6.2.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
		GRI 416-1		Se tienen identificados los posibles impactos en seguridad alimentaria e higiene.
		GRI 416-2		No ha habido casos de incumplimiento de medidas de seguridad y salud.
		GRI 417-1		Se pone a disposición de los clientes los alérgenos de la cartas de restaurante así como la información relativa a protección de datos requerida por normativa.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	6.2.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	6.2.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 418-1		Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 no ha habido ninguna brecha de seguridad de información de cliente.
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	6.2.3.3 Información fiscal	
	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	6.2.3.3 Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	6.2.3.3 Información fiscal	

